

LA POLITIQUE DE LA MIXITE ET DE L'EGALITE AU SEIN DU MINISTERE

JOURNEE DE LANCEMENT DES REFERENTS « MIXITE-EGALITE »

Balard – 9 janvier 2019

CA Anne de Mazieux
Haut fonctionnaire à l'égalité

Au ministère des armées, la mixité et l'égalité sont des principes acquis.

Militaires ou civils, femmes ou hommes, nous bénéficions des mêmes règles d'équité professionnelle, de salaire, d'avancement et d'accès aux responsabilités sans autres considérations que la compétence et le mérite.

De quoi parlons-nous ?

L'égalité c'est un principe d'ordre constitutionnel : l'article 1^{er} de la Constitution précise en effet que « la France assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine de race ou de religion ».

- Pour les agents publics de l'Etat, le principe de l'égalité de traitement a été consacré par l'article 6 bis de la Loi du 13 juillet 1983 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Pour les militaires, le statut général consacre l'égalité et ne fait aucune distinction entre les hommes et les femmes.
- L'égalité c'est donc l'exclusion de tout favoritisme ou de toute discrimination, notamment en termes de recrutement, d'accès aux emplois ou de formation.

La mixité : c'est une complémentarité bien comprise et bien vécue. C'est le bien vivre ensemble entre hommes et femmes au sein d'une même communauté.

- Ce n'est pas la conduite d'une féminisation à marche forcée, ni le fait de retirer ce qu'auraient certains pour le donner à d'autres.
- **Ce n'est pas une redistribution, mais le renforcement d'un équilibre.** Avec la ministre nous en avons parlé et cet aspect est important : ce qui bénéficie aux femmes bénéficie également aux hommes.

I. Le contexte

Ces notions d'égalité et de mixité ne sont pas le fruit de décisions précipitées ou portées par quelques esprits féministes !

Elles s'inscrivent dans un cadre légal et un contexte qui dépasse largement celui du ministère des armées :

- En 1957 avec le Traité de Rome, l'Europe affichait déjà une politique volontariste d'égalité entre les femmes et les hommes.
- J'ajoute que l'article 1^{er} de la Constitution de 1958 a été complété par la Loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui stipule que : « la Loi favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales ».

Par la suite, l'égalité professionnelle a fait l'objet d'une mise en œuvre par de textes et d'impulsions successives. J'en évoque seulement quelques-uns :

- **La Loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes** qui vise notamment à faire changer les mentalités, généraliser la parité et accélérer le recul des stéréotypes sexistes.
- **La loi du 27 janvier 2017** qui a complété ces dispositions en prévoyant en particulier la publication par le Haut Conseil à l'égalité d'un rapport annuel sur l'état du sexisme en France.
- La déclaration du Président de la République en novembre 2017 qui a fait de **l'égalité entre les femmes et les hommes la grande cause du quinquennat.**
- **L'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique** du 30 novembre 2018 qui demande notamment aux employeurs publics de déployer des référents Egalité qui s'appuiera sur un réseau mutualisé.
- **La Loi de transformation de la fonction publique** du 6 août 2019 et son article 80.

Pour sa part, le ministère des armées est pleinement engagé dans cette politique visant à faire progresser l'égalité professionnelle et la mixité.

- Créé en 2013, **l'Observatoire de la parité**, présidée par la ministre fait un point de situation et élabore des dispositifs visant à corriger les déséquilibres dans les parcours professionnels des femmes et des hommes.

- Parallèlement, **un dispositif statistique** apporte une connaissance précise de la place des femmes dans l'institution qui représentent aujourd'hui 38,4% du personnel civil et 15,5 % du personnel militaire.
- En 2014, le ministère a créé **la cellule THEMIS** pour lutter contre les cas de harcèlements, discrimination et violences sexuels et sexistes (HDV-S).
- Depuis 2015, ce dispositif est complété par la cellule « **Ecoute défense** » animée par le service de santé des armées qui offre une prise en charge psychologique aux victimes, civiles et militaires, victimes de blessures psychiques et de syndromes post-traumatiques.
- Depuis 2014, **le Haut fonctionnaire à l'égalité des droits** est chargé de conduire la politique du gouvernement relative à l'égalité professionnelle.
- **Concernant le personnel civil**, le « **protocole ministériel relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils de la défense** » a été mis en place en décembre 2015. Il s'attache à faire du dialogue social un élément structurant pour parvenir à l'égalité professionnelle. Une mise à jour de ce protocole est en cours de réalisation et permettra de rédiger, d'ici décembre 2020, le plan relatif à l'égalité femmes/hommes, conformément aux directives la loi de transformation de la fonction publique.
- **Concernant le personnel militaire**, le « **plan mixité** » lancé le 7 mars 2019 a pour objectif d'apporter de nouvelles réponses, visibles et concrètes pour mieux aider les militaires, femmes et hommes, à conduire la pleine réalisation de leur carrière. Il a fixé trois axes d'effort prioritaires : le **recrutement**, la **gestion**, a **valorisation de la mixité** et c'est dans ce cadre précis qu'intervient la généralisation de la mise en place des référents mixité que vous incarnez aujourd'hui.
- Fin décembre 2018, le ministère des armées a déposé le dossier de **candidature auprès de l'AFNOR pour obtenir la labellisation « Egalité »** sur un périmètre pilote constitué du service des Essences des armées, du SRHC et du service achat du SPAC, représentant 53 000 agents. L'audition devant la commission AFNOR pour l'obtention de ce label « Egalité » aura lieu le 16 janvier 2020.

La mixité et l'égalité sont donc **des réalités vécues au quotidien.**

Mais elles doivent continuer de faire l'objet d'un suivi attentif pour offrir à toutes les catégories de personnel l'assurance d'un juste déroulement des parcours professionnels ainsi que la garantie de comportements adéquats en toutes circonstances.

II. Pourquoi ?

Parce que, même si nous avons beaucoup fait et qu'en interministériel nos actions sont reconnues, au sein du ministère comme ailleurs, subsiste une « zone grise », où **des situations qui ne relèvent pas de la cellule Thémis**, peuvent porter atteinte à l'exemplarité et au « bien vivre ensemble » que j'évoquais, soit par intention délibérée, soit par maladresse soit par inconscience.

Or chacun doit pouvoir être aidé et accompagné s'il est témoin ou s'il s'estime victime d'inégalité ou de situation embarrassante.

Il s'agit donc d'être vigilants, et d'engager chacun autour de nous à mieux parler ou agir sans rabaisser les unes et les uns à des rôles réducteurs ou stigmatisant. Et s'il est admis que les femmes sont plus souvent confrontées à ce type de comportement que les hommes, cela concerne aussi les hommes.

Il ne s'agit pas de brider la parole, d'imposer à tous d'être sur la défensive ou d'empêcher toute forme d'humour.

Mais il s'agit de permettre à chacun de se sentir parfaitement à sa place, d'être respecté dans toutes les situations et en toutes circonstances, y compris lorsqu'on est jeune en grade et que l'on fait face à un supérieur beaucoup plus ancien.

De quoi s'agit-il ? De tout ce qui relève, au quotidien, d'une familiarité excessive, de plaisanteries douteuses, de remarques ou incivilités, de gestes déplacés, d'interpellations familières et répétitives dirigées contre les personnes, de réflexions sur l'apparence physique, la situation de famille, la grossesse, de réflexions malveillantes, humiliantes ou faussement bienveillantes liées au sexe de la personne, d'e-mails, de messages ou d'affichages sexistes.

Que l'on soit chef de corps, directrice, directeur, chef de service, à la tête d'une compagnie..., nous devons tous avoir ce souci de l'exemplarité du comportement, sans rien laisser passer ni cautionner ! La loi, les règles doivent être portée par chacun et au plus haut niveau. Toute banalisation, vaut approbation.

Pour cela, il faut aussi créer les conditions du dialogue et de la confiance, pour écouter et accueillir avec bienveillance toute personne se disant témoin ou victime de comportement déplacé ou sexiste et prendre les dispositions nécessaires afin d'effectuer les investigations utiles et de la protéger.

C'est la raison pour laquelle vous êtes ici ce matin. En créant des binômes, femmes et hommes, militaires et/ou civils il s'agit de montrer que si des difficultés se présentent, il est possible d'en parler, que cette parole sera prise en compte et qu'un silence pesant ne sera pas de mise.

III. Alors quel est votre rôle et que vous est-il demandé ?

Tout d'abord vous n'êtes pas seuls :

- Vous agissez en complément des acteurs habituels de l'environnement humain : présidents de catégorie, assistantes sociale, psychologues, médecins, aumôniers, correspondants Thémis... et du commandement.
- Vous avez aussi un référent mixité-égalité pilote. C'est le réseau et ce sont eux qui m'informent et que je réunirai régulièrement.
- Vous avez également, et si nécessaire en cas de difficulté particulière ou de besoin de conseil, un accès direct à votre inspection ou à votre direction.

Il vous est demandé principalement :

D'écouter

- D'écouter et guider le personnel, dans le respect de la confidentialité, en cas de difficulté liée à la mixité et/ou l'égalité ou de besoin de conseil dans ce domaine.
- D'assurer une médiation en fonction des circonstances.

D'informer

- De vous présenter lors des journées d'accueil des nouveaux arrivants.
- De sensibiliser aux textes en vigueur et aux règles de vie et aux HDVS.
- D'informer sur la politique menée par le ministère sur tous ces sujets.

De prévenir

- La chaîne hiérarchique dès qu'une situation difficile ou de HDVS aura été porté à votre connaissance.

- De ne pas en faire une affaire de « genre » : cela concerne tout le personnel, hommes et femmes.

De conseiller et appuyer le commandement ou la direction

- De rendre compte de votre mission vers vos référents pilotes.

Pour cela vous recevrez une lettre de mission. L'objectif est de traiter ou d'aider à traiter en « boucle courte » les cas bénins avant qu'ils ne s'aggravent. Pour les autres, vous en rendrez compte au commandement ou à votre direction, voire à l'inspection si nécessaire.

Ce sera à vous de déterminer jusqu'à quand et où une affaire peut demeurer confidentielle et à partir de quel moment il devient nécessaire d'en informer votre hiérarchie.

Par ailleurs, des actions de formation vous ont déjà été ou vous seront proposées :

- C'est le sens de cette journée, mais aussi celle de la création de la CAF Égalité (EMA et DRHMD), qui doit élaborer un plan de formation.
- Par ailleurs un site internet de sensibilisation aux stéréotypes et comportement sexistes est en cours d'élaboration.
- Enfin, je suis en train de travailler avec le CFMD pour mettre en place une formation spécifique qui vous sera proposée en priorité.

Pour conclure, je veux vous remercier d'avoir accepté de remplir cette fonction. Oui c'est une tâche qui se rajoute à celles nombreuses que vous accomplissez déjà au quotidien. J'en suis très consciente. Mais elle a du sens.

Et nous sommes là, vos référents pilotes, le commandement, vos directions, vos inspections, moi-même, pour vous aider à la remplir.

Il en va de la qualité de vie des femmes et des hommes au sein de notre ministère, de leur bien-être au travail, mais aussi du respect de la dignité de tous.